

# Apprendre : mode d'emploi

Par **Marlise Kammermann**

**Accompagner des personnes en formation dans leur processus d'apprentissage requiert une connaissance de la psychologie de l'apprentissage. Les cinq principes décrits ici montrent comment appliquer ce savoir en pratique.**

La personne qui apprend bâtit son savoir et son savoir-faire en puisant dans ses préconnaissances, ses expériences, ses convictions et ses positions, qu'elle enrichit par l'échange. Comment se concrétise cette idée dans l'apprentissage d'un métier ?

## L'apprentissage est subjectif, actif et contextualisé

Pour assimiler de nouveaux contenus, les garder en mémoire et les mettre en œuvre – autrement dit les apprendre –, il convient de les relier à des préconnaissances et à des expériences, qu'il s'agit à cette fin d'activer. Le

savoir et le savoir-faire sont donc reliés au contexte : on parle d'apprentissage contextualisé. De cette idée naissent les principes 1 et 2.

## L'apprentissage est autogéré

Pour apprendre, la personne en formation doit piloter le processus au niveau de la motivation, de l'émotion, de la métacognition et de la cognition. L'environnement – école professionnelle, cours interentreprises, entreprise et entourage privé – joue également un rôle. De cette idée naissent les principes 3 à 5.



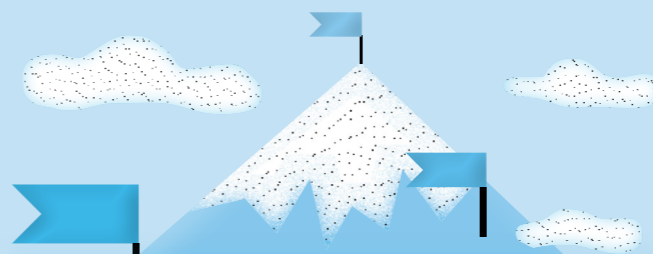
## 1<sup>er</sup> principe : activer les préconnaissances

Afin d'activer les préconnaissances des personnes en formation, les formateurs/trices leur demandent, face à de nouvelles tâches, de relater des expériences à ce sujet, de citer des notions et de faire des liens, une étape facilitée si elles parlent de situations vécues et se posent mutuellement des questions. Cela permet de convoquer des vécus, mais aussi de mobiliser et d'étendre des réseaux dans la mémoire. Il importe que les personnes en formation activent leurs préconnaissances, les considèrent de façon critique et les relient aux nouveaux savoirs.

## 2<sup>e</sup> principe : partir de situations concrètes

Les formateurs/trices veillent à ce que les personnes en formation construisent leur savoir et leur savoir-faire de manière active, autonome et interactive sur la base de situations de leur quotidien professionnel. Elles transposent ainsi des connaissances implicites acquises au sein de l'entreprise en savoir explicite : elles mènent une réflexion sur ces expériences, en discutent et les relient au savoir transmis à l'école professionnelle, permettant ainsi son transfert entre les trois lieux de formation.

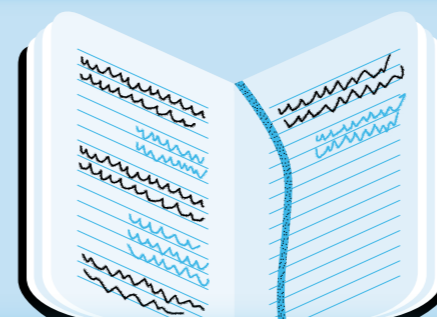
Illustration: Captins



## 3<sup>e</sup> principe : renforcer la motivation des personnes en formation

Le sentiment de sa propre efficacité accroît la motivation pour accomplir une tâche ou gérer une situation. Ce que la personne se sent capable de faire dans une situation précise, les objectifs qu'elle se fixe et le sentiment d'avoir le contrôle sur sa propre action : tels sont les enjeux.

Les formateurs/trices renforceront la motivation des personnes en formation en les aidant à fixer des objectifs souhaitables, réalisables et vérifiables. Cela implique de s'assurer que ceux-ci sont atteints et d'évaluer rétroactivement le processus d'apprentissage. Les formateurs/trices doivent ainsi structurer les séquences d'apprentissage et d'évaluation de manière à permettre aux jeunes d'expérimenter la réussite. Elles et ils montrent l'exemple et éprouvent de la fierté pour leur métier.



## 4<sup>e</sup> principe : piloter les processus d'apprentissage et de travail et susciter la réflexion

Notre apprentissage et notre mode de travail et de résolution des problèmes sont pilotés par nos plans d'action. Ce pilotage inclut l'anticipation, la planification, la surveillance et le contrôle des apprentissages et des tâches. Il faut vérifier le résultat d'un apprentissage ou d'un travail, mais également considérer le chemin qui y a conduit, en cas d'erreur comme de réussite.

Les formateurs/trices soutiennent les personnes en formation dans leurs processus métacognitifs d'apprentissage et de résolution des problèmes et les guident dans la réflexion sur leur démarche concrète. Elles et ils examinent avec elles les expériences pratiques en regard des tâches effectuées, mènent une réflexion à ce sujet et établissent des liens avec des concepts théoriques. Cela peut prendre la forme d'observations, de retours et discussions, de notes dans un journal ou une documentation d'apprentissage ou encore d'entretiens réguliers sur les situations d'apprentissage et de résolution de problèmes, etc.

## 5<sup>e</sup> principe : optimiser avec les personnes en formation les stratégies d'apprentissage et de travail

Au fil du temps, les personnes en formation se sont constitué un répertoire individuel de stratégies d'apprentissage, de résolution de problèmes et de travail. Ces stratégies cognitives sont des outils permettant d'ancrer le savoir dans la mémoire à long terme et d'y faire appel au moment voulu.

Les formateurs/trices aident les personnes en formation à prendre conscience de ce savoir et à établir les liens avec des concepts importants. Il s'agit de renforcer cette conscience et d'utiliser ce savoir de manière ciblée pour résoudre des problèmes. Pour chaque tâche, les personnes en formation doivent choisir les bons outils. Face à des tâches simples, comme apprendre par cœur, elles utiliseront des stratégies superficielles – souligner des mots dans un texte ou créer des aide-mémoire. Pour des tâches complexes dans lesquelles il s'agit de comprendre des liens, elles s'appuieront sur des stratégies plus approfondies, notamment la paraphrase, les techniques d'esquisse ou de mapping ou la formulation de questions.

▪ Marlise Kammermann, maîtresse d'enseignement Formation et senior researcher Service d'évaluation, HEFP

Le présent résumé se fonde sur le chapitre « Lernen verstehen » de l'ouvrage *Ausbilden und Lernen am dritten Lernort. Situationsorientierte Didaktik für Auszubildende*.

**Bibliographie**  
Meier, T.; Jöhr, M. & Kammermann, M. (2022). *Ausbilden und Lernen am dritten Lernort. Situationsorientierte Didaktik für Auszubildende*. Berne: hep (à paraître fin mai 2022).